

Sygn. akt *XP 1099/12*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 listopada 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Ławnicy: Stefan Majka, Mirosława Zarzycka

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 12 listopada 2013 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **A. M.**

przeciwko (...) **Sp. z o.o. Sp. komandytowej z siedzibą we W.**

o odszkodowanie

**I. zasądza od strony pozwanej (...) sp. z o.o. Sp. komandytowej z siedzibą we W. na rzecz powódki A. M. kwotę 3.659,06 zł netto (słownie: trzy tysiące sześćset pięćdziesiąt dziewięć złotych sześć groszy), z ustawowymi odsetkami od 13 listopada 2013 r. do dnia zapłaty – tytułem odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji;**

**II. w pozostałej części powództwo oddala;**

**III. nie obciąża powódki kosztami procesu poniesionymi przez stronę pozwaną;**

**IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.500 zł netto;**

**V. niepokrytymi kosztami sądowymi w postaci części opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była zwolniona, obciąża Skarb Państwa.**

Sygn. akt *XP 1099/12*

## UZASADNIENIE

Pozwem z 31 października 2012 r. (k.2-5, k.47-48) powódka A. M. wniosła o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę, dokonanego przez stronę pozwaną (...) sp. z o.o. Sp.k. z siedzibą we W., za bezzasadne oraz przyznania jej odszkodowania w łącznej kwocie 59.148 zł.

Powódka wskazała, że strona pozwana wypowiedziała jej umowę o pracę, jako przyczynę wskazując: likwidację stanowiska kierownika zespołu księgowego z powodów finansowych dotyczących pracodawcy, brak realizacji przez pracownika zadań określonych w umowie o pracę, nieprzydatność pracownika do zadań określonych w umowie o pracę, negatywną ocenę pracownika, który z powodu braku wystarczającego przygotowania zawodowego i praktycznego nie potwierdził zakładanej przez pracodawcę przydatności do pełnienia funkcji kierowniczej. Zdaniem powódki podana przyczyna nie była konkretna i rzeczywista. Powódka wskazała, że sumiennie i starannie wykonywała

swoje obowiązki i przestrzegała dyscypliny pracy. Zarzuciła, że nie kierowała żadnym zespołem, gdyż nie miała żadnych podwładnych. Wskazała także, że teza o zlikwidowaniu jej stanowiska z przyczyn finansowych odbiega od rzeczywistej sytuacji w zakładzie pracy, w którym usługi księgowe mogą być świadczone za darmo. Powódka wskazała, że strona pozwana naraziła jej zdrowie na niebezpieczeństwo, gdyż dopuściła ją do pracy bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku pracy. Powódka pracowała jako księgowa, korzystając jednocześnie z dwóch monitorów, co naraziło ją na dyskomfort oraz na częste łzawienie i pieczenie spojówek. Ponadto strona pozwana naruszyła tajemnicę korespondencji, gdyż śledziła przychodzące i wychodzące e-maile w celu sprawdzenia czy powódka efektywnie wykorzystuje czas pracy.

Powódka wyjaśniła, że na żadaną przez nią kwotę składają się: kwota 10.000 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę; kwota 20.000 zł tytułem odszkodowania za szkodę wyrządzoną ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków wobec pracownika; kwota 14.361 zł tytułem odszkodowania za szkodę wyrządzoną naruszeniem tajemnicy korespondencji; kwota 14.787 zł tytułem odszkodowania za wypowiedzenie stosunku pracy, tj. odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Ponadto powódka wniosła o to, aby w związku z posiadanym przez nią wykształceniem i rodzajem świadczonej przez nią pracy zwolnić ją z wiążącej ją ze stroną pozwaną umowy o zakazie konkurencji.

W odpowiedzi na pozew (k.93-104) strona pozwana (...) sp. z o.o. Sp.k. z siedzibą we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Strona pozwana wskazała, że roszczenia powódki o zapłatę odszkodowania i o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne się wykluczają, a ponadto wypowiedzenie było zasadne, gdyż każda z podanych w nim przyczyn jest rzeczywista i uzasadniona. Likwidacja stanowiska pracy powódki wynikała ze złej sytuacji finansowej strony pozwanej, co związane było z brakiem pozyskania nowych klientów i zakończeniem współpracy z dotychczasowymi klientami, a także z rosnącymi opóźnieniami w regulowaniu należności za świadczone usługi. Spowodowało to konieczność likwidacji stanowiska powódki, gdyż niemożliwym byłoby utrzymanie zespołu księgowych w pełnym składzie. Na miejsce powódki nie zatrudniono nowego pracownika. Strona pozwana podkreśliła również, że zatrudniając powódkę oczekiwała, że do realizowanych przez nią zadań należało będzie m.in. pozyskiwanie nowych klientów. Powódka zapewniała stronę pozwaną o znajomości zasad marketingu i sposobów pozyskiwania oraz współpracy z klientami, jednak w czasie obowiązywania umowy o pracę nie potwierdziła posiadanych kompetencji. Powódka zapewniała pracodawcę o postępach w rozmowach z kolejnymi klientami, w związku z czym zawarła z nią umowę o pracę na czas nieokreślony. Ustalono wówczas, że po podpisaniu umów z pierwszymi pięcioma klientami powódka ma się skupić na budowaniu i zarządzaniu zespołem księgowych, nadzorowaniu jego działalności i pozyskiwaniu nowych klientów. Po zawarciu umowy na czas nieokreślony podejście powódki do powierzonych obowiązków zmieniło się, po pewnym czasie powódka zaniechała jakichkolwiek działań zmierzających do pozyskania nowych klientów i ostatecznie doszło do podpisania tylko jednej umowy, ze spółką (...) Sp. z o.o. Powódka nie przejawiała żadnej inwencji w pozyskiwaniu nowych klientów, ograniczając się do wykonywania poleceń przełożonej, która de facto wykonywała za powódkę zadania związane z pozyskiwaniem klientów. Ponadto powódka popełniała wielokrotnie podstawowe błędy w zakresie księgowości dokumentów. Strona pozwana zarzuciła również, że powódka przedstawiała klientom oferty cenowe usług niezgodne z wytycznymi pracodawcy, ignorując prośby przełożonej. Powódka nie wykazała się również deklarowaną w CV znajomością języka niemieckiego i w związku z tym nie spełniła oczekiwań pracodawcy w czasie rozmów dotyczących nawiązania współpracy z niemiecką firmą. Strona pozwana zaprzeczyła temu, aby powódka nie zarządzała zespołem i wskazała, że do końca czerwca 2012 r. powódce podlegała M. C..

Odnośnie zarzutu naruszenia tajemnicy korespondencji, strona pozwana wskazała, że powódka, podobnie jak i każdy pracownik zatrudniany u strony pozwanej, poinformowana została, że pracodawca ma dostęp do służbowej skrzynki pocztowej i może kontrolować pocztę wysyłaną i obieraną. Skrzynka ta miała służyć wyłącznie do celów służbowych, a korespondencja służbowa stanowiła własność pracodawcy. Strona pozwana podkreśliła, że monitoring skrzynki pracownika miał służyć jedynie kontroli współpracy z klientem, a nie kontroli pracownika. Strona pozwana wskazała w związku z tym, że e-maile wysyłane przez powódkę miały zaznaczoną funkcję „do wglądu” Z. D..

Jeśli chodzi o kwestię braku aktualnych badań lekarskich, strona pozwana podniosła, że powódka została poproszona o udanie się do pracownika zajmującego się wypisywaniem skierowań na te badania, ale stwierdziła wówczas, że ma aktualne badania i nie ma potrzeby aby wykonywała je ponownie. Powódka jako specjalista ds. kadr nie zwróciła się do strony pozwanej o skierowanie jej na badania lekarskie. Powódka pracowała na dwóch monitorach, co miało ułatwić jej pracę. Nigdy nie skarżyła się na dyskomfort w związku z taką organizacją miejsca pracy, przeciwnie, wyrażała zadowolenie. Strona pozwana wskazała, że powódka nie przedstawiła żadnych dowodów potwierdzających pogorszenie stanu zdrowia.

Pismem z 11 marca 2013 r. (k.273-276) powódka rozszerzyła powództwo, zgłaszając żądanie zasądzenia od strony pozwanej na swoją rzecz odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji za okres zatrudnienia, a także za okres 12 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę, a ponadto kwoty 10.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w wynagradzaniu.

Pismem z 26 marca 2013 r. (k.349-353) strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa również w zakresie wynikającym z pisma z 11 marca 2013 r. Wskazała, że umowa o zakazie konkurencji dotyczyła okresu zatrudnienia i w związku z tym brak było ustawowego obowiązku wypłacenia powódce odszkodowania, a ponadto strony w umowie zastrzegły, że wynagrodzenie za pracę obejmuje również wynagrodzenie (odszkodowanie) za powstrzymywanie się od działalności wskazanej w umowie. Jeśli natomiast chodzi o okres po ustaniu stosunku pracy, strony również przyjęły, że odszkodowanie objęte jest wynagrodzeniem powódki. Strona pozwana wskazała ponadto, że pismem z 25 marca 2013 r. zwolniła powódkę z zakazu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy. Odnośnie zaś odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania przy wynagradzaniu pracowników, strona pozwana podniosła, że powódka nie przedstawiła żadnych dowodów zasadności swego żądania.

Pismem z 1 października 2013 r. (k.397-399) powódka sprecyzowała swoje żądanie zapłaty odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji, wskazując, że domaga się z tego tytułu kwoty 18.939,50 zł netto, powiększonej o skapitalizowane odsetki według stanu na 12 listopada 2013 r., w kwocie 1.809 zł. W toku rozprawy w dniu 12 listopada 2013 r. (k.410v) powódka wskazała, że domaga się odsetek od powyższych kwot poczynając od 12 listopada 2013 r. do dnia zapłaty.

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Strona pozwana jest spółką powołaną w celu obsługi księgowo-kadrowej grupy kapitałowej (...)S.A. i spółek zależnych. W 2012 r. planowano rozszerzenie działalności spółki poprzez pozyskanie klientów spoza grupy kapitałowej. W tym celu miał być utworzony odrębny zespół samodzielnych księgowych, wykonujący zadania z zakresu obsługi księgowo-kadrowej firm zewnętrznych. Strona pozwana poszukiwała osoby, która stworzyłaby taki zespół, kierowała nim i pozyskiwała klientów dla strony pozwanej. Przyjęta na początku 2012 r. strategia rozwoju firmy na lata 2012-2013 przewidywała, że w ciągu dwóch lat podpisanych zostanie 150 umów o prowadzenie usług księgowych, w tym do końca 2012 r. planowano podpisanie 50 takich umów. Celem było pozyskanie klientów z segmentu małych i średnich przedsiębiorstw handlowych i usługowych. Do zadań związanych z pozyskaniem nowych firm do obsługi księgowo-kadrowej zaliczono w pierwszym rzędzie opracowanie strony internetowej, opracowanie oferty oraz opracowanie cennika.

### ***Dowody:***

- kopia protokołu Zgromadzenia Wspólników z 12.01.2012 r. wraz z uchwałami oraz Strategią na lata 2012-2013 (k.131-141)
- ogłoszenie o pracy (k.146)
- przesłuchanie Z. D. w charakterze strony pozwanej (k.396)

W dniu 29 lutego 2012 r. A. M. zawarła z (...)Sp. z o.o. Sp.k. z siedzibą we W. umowę o pracę na okres próbny od 12 marca 2012 r. do 11 czerwca 2012 r. Zgodnie z tą umową, powódka miała być zatrudniona na stanowisku

kierownika zespołu księgowego w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie za pracę ustalone zostało na kwotę 4.210,18 zł brutto miesięcznie. Do obowiązków powódki należało w pierwszej kolejności: wsparcie marketingowe i merytoryczne przy opracowaniu strony internetowej (...) oraz innych materiałów niezbędnych do sprzedaży, wsparcie merytoryczne przy wdrażaniu nowych technologii do obsługi księgowej i kadrowej pozyskanych firm, kompleksowa obsługa klientów w zakresie prowadzenia pełnej księgowości spółek prawa handlowego, opracowanie planu sprzedaży usług księgowych i jego realizacja, zarządzanie zespołem samodzielnych księgowych wraz z asystentami, szkolenie i wdrażanie księgowych do pracy, nadzór i kontrola podległych pracowników, odpowiedzialność za rozwój własnego portfolio klientów biznesowych, negocjacje umów z pozyskanymi klientami do obsługi księgowej i kadrowej, opracowywanie cennika świadczonych usług – negocjacje z klientami.

W dniu 24 kwietnia 2012 r. strony podpisały aneks do umowy o pracę, w którym ustalono wynagrodzenie zasadnicze powódki na poziomie 4.210,18 zł brutto miesięcznie, a ponadto powódce przysługiwać miało wynagrodzenie w wysokości 500 zł netto miesięcznie za każdą pozyskaną firmę, z którą zostanie podpisana umowa na usługi księgowe i kadrowe.

**Dowody:**

- umowa o pracę z 29.02.2012 r. (w aktach osobowych, kopia k.10-11)
- aneks z 24.04.2012 r. (w aktach osobowych, kopia k.40)

Jednocześnie strony zawarły umowę o zakazie konkurencji i zachowaniu poufności. Powódka zobowiązała się że w okresie współpracy ze stroną pozwaną nie będzie prowadziła działalności wobec niej konkurencyjnej. Zobowiązała się również, że w okresie współpracy ze stroną pozwaną, a także przez okres 12 miesięcy od zakończenia tej współpracy nie będzie: (a) podejmowała zatrudnienia na podstawie umowy o pracę lub jakiegokolwiek innego stosunku prawnego; (b) obejmowała jakichkolwiek funkcji, w tym doradcy, pośrednika, pełnomocnika; (c) prowadziła w jakiegokolwiek formie doradztwa (bezpośrednio lub pośrednio w ramach współpracy z innymi podmiotami); (d) wchodziła w jakiegokolwiek konkurencyjne stosunki gospodarcze z: (e) klientami i kontrahentami strony pozwanej lub podmiotów z nią powiązanych; (f) członkami organów, prokurentami, osobami pełniącymi funkcje kierownicze – klientów i kontrahentów strony pozwanej, o których mowa w lit. (e). Strony uzgodniły, że wynagrodzenie otrzymywane przez powódkę w ramach współpracy ze stroną pozwaną obejmuje również wynagrodzenie za powstrzymanie się od powyższej działalności. W umowie zastrzeżono, że w przypadku naruszenia przez powódkę zobowiązań wynikających z tej umowy, strona pozwana może m.in. wypowiedzieć umowę lub rozwiązać ją bez wypowiedzenia z winy współpracownika. Wszelkie zmiany, interpretacja lub odstąpienie od postanowień umowy wymagać miało dla swej ważności formy pisemnej podpisanej przez obie strony.

**Dowody:**

- umowa z 29.02.2012 r. o zakazie konkurencji i zachowaniu poufności (w aktach osobowych, kopia: k.277-282)

W dniu 11 czerwca 2012 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, poczynając od 12 czerwca 2012 r. Powódka nadal zatrudniona miała być w pełnym wymiarze czasu pracy jako kierownik zespołu księgowego. Strony ustaliły, że w okresie od 12 czerwca 2012 r. do 11 września 2012 r. wynagrodzenie powódki wynosiło będzie 3.500 zł netto miesięcznie; powódka zobowiązała się do pozyskania i prowadzenia minimum 5 firm w tym okresie. W sytuacji, gdyby w tym czasie nie udało się pozyskać klientów do obsługi księgowo-kadrowej, od 12 września 2012 r. wynagrodzenie zasadnicze powódki miało być ustalone w kwocie 2.500 zł netto miesięcznie, z tym zastrzeżeniem, że wynagrodzenie zasadnicze będzie powiększane o kwotę 500 zł miesięcznie od każdego pozyskanego klienta do obsługi księgowo-kadrowej, aż do osiągnięcia kwoty 7.500 zł netto miesięcznie.

Do obowiązków powódki należało w stosunku do firm, dla których prowadzone były usługi kadrowo-księgowe: prowadzenie obsługi kadrowo-płacowej (w tym sporządzanie list płac i wszystkich czynności z tym związanych, wykonywanie czynności kadrowych zgodnie z kodeksem pracy i innymi ustawami), prowadzenie obsługi księgowej

(w tym prowadzenie ksiąg rachunkowych, sporządzanie bilansów i sprawozdań finansowych, prowadzenie księgi środków trwałych, rozliczanie PIT-ów, podatku dochodowego i VAT z Urzędami Skarbowymi oraz składek z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, nadzór i ewidencja archiwizacji nośników elektronicznych danych komputerowych, prowadzenie obsługi kadrowo-księgowej z wykorzystaniem łączy internetowych pozwalających na zdalną obsługę księgową, w tym współpraca z firmą (...)). Ponadto do obowiązków powódki należało zarządzanie zespołem samodzielnych księgowych wraz z asystentami, szkolenie i wdrażanie księgowych do pracy, nadzór i kontrola podległych pracowników, odpowiedzialność za rozwój własnego portfolio klientów biznesowych, negocjacje umów z pozyskanymi klientami do obsługi księgowej i kadrowej, opracowywanie cennika świadczonych usług, używanie Certyfikatu Księgowego, zastępstwo księgowych prowadzących usługi księgowe dla spółek nadzorowanych przez Główną księgową.

W dniu 11 września 2012 r. strony podpisały aneks do umowy o pracę, w którym ustalono wynagrodzenie powódki na poziomie 3.500 zł netto miesięcznie, poczynając od 12 września 2012 r.

#### **Dowody:**

- umowa o pracę z 11.06.2012 r. (w aktach osobowych, kopia k.7-9)
- aneks z 11.09.2012 r. (w aktach osobowych, kopia k.39)

Strona pozwana zdecydowała się na zatrudnienie powódki z uwagi ma to, że u poprzedniego pracodawcy ((...) Sp. z o.o.) powódka zajmowała się nie tylko księgowością, ale również pełniła obowiązki specjalisty ds. marketingu. Strona pozwana liczyła na to, że umiejętności powódki w zakresie marketingu umożliwią jej efektywne pozyskiwanie klientów, co było dla strony pozwanej kluczowe w tym okresie. Powódka miała świadomość tego, że nie będzie obejmowała funkcjonującego już zespołu księgowego, lecz że będzie on przez nią organizowany, jak również że do jej zadań będzie należało przygotowanie oferty zespołu, cennika oraz strony internetowej. Miała również świadomość, że strona pozwana oczekuje od niej pozyskiwania nowych klientów, którzy byliby obsługiwani w przyszłości przez podległy jej zespół księgowych.

#### **Dowody:**

- CV i list motywacyjny powódki (k.147-149)
- wydruk korespondencji elektronicznej (k.150-159, k.196-198, k.230-232)
- zeznania A. K. (1) (k.376)
- zeznania E. R. (1) (k.376)
- przesłuchanie Z. D. w charakterze strony pozwanej (k.396)
- częściowo: przesłuchanie A. M. w charakterze powódki (k.396)

Powódka została dopuszczona do pracy pomimo tego, że pracodawca nie dysponował orzeczeniem lekarza medycyny pracy o braku przeciwwskazań do wykonywania przez powódkę pracy na powierzonym jej stanowisku. Skierowanie na badania miała dla niej przygotować J. W., ale ostatecznie powódka takiego skierowania nie otrzymała, gdyż przełożony powódki nie poinformował J. W., że jest taka potrzeba. Wynikało to z faktu, że została zatrudniona w okresie nasilonej pracy u strony pozwanej, a ponadto w tym czasie powódka miała przejść również szkolenia z zakresu BHP i obsługi systemu T., w związku z czym poinformowała Z. D., że mogłaby przejść badania lekarskie w terminie późniejszym. Powódka zapewniła Z. D., że posiada aktualne badania lekarskie i nie ma przeciwwskazań do pracy na swoim stanowisku. Powódka nigdy później nie została skierowana na badania lekarskie i ostatecznie przez cały okres zatrudnienia świadczyła pracę bez potwierdzenia przez lekarza medycyny pracy braku przeciwwskazań do pracy.

**Dowody:**

- zeznania A. K. (1) (k.376)
- zeznania J. W. (k.382)
- przesłuchanie Z. D. w charakterze strony pozwanej (k.396)

W chwili przyjmowania powódki do pracy nie istniał podległy jej zespół księgowych. Przydzielono powódce jednego podwładnego pracownika – M. C., która miała pomagać powódce w prowadzeniu działań marketingowych skierowanych na pozyskanie klientów, zaś w razie ich pozyskania miała prowadzić ich obsługę księgową. M. C. była zatrudniona do 30 czerwca 2012 r. W zakresie jej obowiązków leżała obsługa księgowa firm (...) S.A. i (...) S.A., rozwiązano z nią stosunek pracy z uwagi na to, że zaprzestano współpracy z tymi spółkami, a ponadto nie pozyskano planowanej liczby klientów zewnętrznych, nie było zatem potrzeby i możliwości dalszego zatrudnienia M. C.. W zakresie obsługi księgowej obu powyższych spółek (...) w praktyce podlegała głównej księgowej, nie zaś powódce.

Ponadto przejściowo powódce przydzielono do pomocy osobę zatrudnioną na podstawie krótkoterminowej umowy zlecenia. Osoba ta miała pomóc jej przy prowadzeniu działań marketingowych.

**Dowody:**

- zeznania A. K. (1) (k.376)
- zeznania E. R. (1) (k.376)
- zeznania M. C. (k.382)
- przesłuchanie Z. D. w charakterze strony pozwanej (k.396)
- częściowo: przesłuchanie A. M. w charakterze powódki (k.396)

Pozyskiwanie klientów przez powódkę polegać miało na kontaktowaniu się przez nią z potencjalnymi klientami w drodze mailowej i telefonicznej, prezentowaniu im oferty strony pozwanej, prowadzeniu negocjacji umów, przygotowaniu cennika usług oraz zindywidualizowanych ofert cenowych dla konkretnych klientów. Powódka przy wykonywaniu swych obowiązków konsultowała się z bezpośrednim przełożonym – Z. D.. Powódka w czasie zatrudnienia pozyskała tylko jednego klienta – (...) Sp. z o.o. Ponadto strona pozwana za pośrednictwem firmy (...) pozyskała drugiego klienta – (...) Sp. z o.o.

**Dowody:**

- wydruki korespondencji elektronicznej (k.12-36, k.194-229, k.233-242, k.249-250, k.262-265, k.304-340)
- kopia zawartości konta pocztowego powódki (k.385)
- zeznania A. K. (1) (k.376)
- zeznania E. R. (1) (k.376)
- zeznania M. C. (k.382)
- przesłuchanie Z. D. w charakterze strony pozwanej (k.396)
- przesłuchanie A. M. w charakterze powódki (k.396)

Powódka wykonywała, poza obowiązkami związanymi z tworzeniem zespołu księgowych i pozyskiwaniem klientów, obowiązki księgowej. Zajmowała się obsługą księgową(...)sp. z o.o. i (...) sp. z o.o.

**Dowody:**

- zeznania A. K. (1) (k.376)
- zeznania E. R. (1) (k.376)
- przesłuchanie Z. D. w charakterze strony pozwanej (k.396)
- przesłuchanie A. M. w charakterze powódki (k.396)

Powódka pracowała na stanowisku komputerowym, które od 21 czerwca 2012 r. wyposażone było w drugi monitor, co miało powódce ułatwić obsługę systemu T. i korzystanie z większej liczby jednocześnie otwartych okien programu. Nie skarżyła się na to, że odczuwa jakiegokolwiek dolegliwości w związku z takim systemem pracy.

**Dowody:**

- oświadczenie D. M. z 12.02.2013 r. (k.267)
- zeznania A. K. (1) (k.376)
- zeznania E. R. (1) (k.376)
- zeznania D. M. (k.382)
- częściowo: przesłuchanie A. M. w charakterze powódki (k.396)

Powódka od połowy marca 2012 r. korzystała ze służbowej skrzynki pocztowej. Była ona przeznaczona wyłącznie do prowadzenia korespondencji służbowej, o czym powódka wiedziała i do czego się stosowała.

**Dowody:**

- wydruk wiadomości elektronicznej z 12.03.2012 r. (k.303)
- wydruki korespondencji elektronicznej (k.12-36, k.194-229, k.233-242, k.249-250, k.262-265, k.304-340)
- kopia zawartości konta pocztowego powódki (k.385)
- zeznania D. M. (k.382)
- przesłuchanie A. M. w charakterze powódki (k.396)

Ustawienia konta służbowego poczty elektronicznej powódki zostały skonfigurowane w ten sposób, że przy każdej operacji wysyłania z tego konta poczty, jak również przy odbieraniu korespondencji przychodzącej na to konto, kopia wiadomości była przekazywana do wiadomości Z. D..

Strona pozwana w razie potrzeby monitorowała korespondencję służbową pracowników. Pracownicy o tym wiedzieli, byli o tym informowani przy zatrudnieniu, ponadto mieli świadomość tego, że pod nieobecność w pracy danej osoby, jej poczta jest przekierowana do innego pracownika, tak aby możliwe było odpowiednie reagowanie na ważne lub pilne e-maile. Powódka również miała świadomość prowadzenia takiego monitoringu, gdyż poinformował ją o tym D. M., który konfigurował jej pocztę elektroniczną.

**Dowody:**

- oświadczenie D. M. z 12.02.2013 r. (k.266)
- zeznania A. K. (1) (k.376)
- zeznania E. R. (1) (k.376)
- zeznania D. M. (k.382)
- przesłuchanie Z. D. w charakterze strony pozwanej (k.396)

We wrześniu i październiku 2012 r. wyraźnie zmalała aktywność powódki polegająca na wysyłaniu ofert do potencjalnych klientów i dzwonieniu do nich. W tym okresie strona pozwana korzystała z bazy firm, umożliwiającej wygenerowanie zestawienia adresów e-mail w celu wykorzystania do rozsyłania ofert mailowo.

**Dowody:**

- zestawienie wysłanych ofert mailingowych (k.160)
- wydruk korespondencji elektronicznej (k.260-261)
- zeznania A. K. (1) (k.376)
- zeznania D. M. (k.382)

Strona pozwana miała zastrzeżenia do prawidłowości wykonywania przez powódkę czynności z zakresu obsługi księgowej klientów, którymi powódka się zajmowała, tj. (...) sp. z o.o. i (...) sp. z o.o. Zastrzeżenia te dotyczyły w szczególności braku bieżącego księgowania przekazywanych dokumentów, braku prawidłowego uzgodnienia sald rachunków bankowych, nieprawidłowego uzgadniania płatności, błędnego księgowania faktur. Błędy te wystąpiły w okresie, gdy za prowadzenie księgowości tych firm odpowiadała powódka, tj. w przypadku (...) sp. z o.o. – w okresie lipiec-październik 2012 r., a w przypadku (...) sp. z o.o. – w okresie kwiecień-październik 2012 r. Większość tych uchybień ujawniła się po przejęciu księgowania spółek przez A. K. (1) po zwolnieniu powódki.

**Dowody:**

- wydruk korespondencji elektronicznej (k.161-191)
- zestawienie informacji pokontrolnych z 19.02.2013 r. (k.192-195)
- zeznania A. K. (1) (k.376)
- zeznania E. R. (1) (k.376)

W drugiej połowie 2012 r. przychody strony pozwanej wyraźnie spadły. W pierwszym kwartale 2012 r. uzyskane przychody wyniosły 37.110,30 zł w styczniu, 53.510,35 zł w lutym oraz 83.320,30 zł w marcu. Natomiast w sierpniu, wrześniu i październiku 2012 r. wyniosły odpowiednio 29.422,13 zł, 27.706,63 zł i 38.097,57 zł. W sierpniu i wrześniu 2012 r. koszty działalności strony pozwanej przekroczyły uzyskiwane przez nią przychody. Narastały w tym okresie również opóźnienia w realizacji należności na rzecz strony pozwanej. We wrześniu i październiku 2012 r. przy należnościach na poziomie ok. 60.000 zł na należności przeterminowane przypadało ponad 50.000 zł, w tym znaczna część została przez spółkę zakwalifikowana jako należności trudno ściągalne. Stan środków na rachunku bankowym spółki rodził obawy, że zachwiana zostanie płynność finansowa strony pozwanej.

Niekorzystna sytuacja strony pozwanej wynikała między innymi z wypowiedzenia jej w drugiej połowie 2012 r. umowy o obsługę księgowo-kadrową przez firmę (...) S.A., a także zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o obsługę księgowo-kadrową bez okresu wypowiedzenia z firmami (...) S.A., (...) S.A. i (...) S.A. i rozwiązania umowy bez



wypowiedzenia z (...) S.A. Łącznie liczba obsługiwanych przez stronę pozwaną firm spadła z 14 w styczniu 2012 r. i 15 w maju 2012 r. do 11 w listopadzie 2012 r.

**Dowody:**

- informacja o przychodach i kosztach w ujęciu miesięcznym (k.107-108)
- zestawienie należności strony pozwanej oraz informacja o stanie środków na rachunku bankowym (k.109)
- wyciągi z rachunku bankowego (k.110-125)
- kopia pisma z 26.09.2012 r. (k.126)
- kopia porozumienia z 6.07.2012 r. (k.127)
- kopia porozumienia z 6.07.2012 r. (k.128)
- kopia pisma z 23.07.2012 r. (k.129)
- kopia porozumienia z 29.06.2012 r. (k.130)
- zestawienie liczby obsługiwanych firm (k.144)
- zeznania A. K. (1) (k.376)
- zeznania E. R. (1) (k.376)
- przesłuchanie Z. D. w charakterze strony pozwanej (k.396)

W związku z zaistniałą trudną sytuacją finansową Zgromadzenie Wspólników podjęło 11 października 2011 r. uchwałę o likwidacji stanowiska kierownika zespołu księgowego, utworzonego na mocy uchwały z 12 stycznia 2012 r. Uchwała miała wejść w życie 1 grudnia 2012 r.

**Dowody:**

- kopia protokołu Zgromadzenia Wspólników z 11.10.2012 r. wraz z uchwałą (k.142-143)
- przesłuchanie Z. D. w charakterze strony pozwanej (k.396)

Pismem z 26 października 2012 r. strona pozwana złożyła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu jej umowy o pracę, z zachowaniem miesięcznego terminu wypowiedzenia, który upływał 30 listopada 2012 r. Jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę strona pozwana wskazała: likwidację stanowiska kierownika zespołu księgowego z powodów finansowych pracodawcy, brak realizacji przez pracownika zadań określonych w umowie o pracę, nieprzydatność pracownika do zadań określonych w umowie o pracę, negatywną ocenę pracownika, który z powodu braku wystarczającego przygotowania zawodowego i praktycznego nie potwierdził zakładanej przez pracodawcę przydatności do pełnienia funkcji kierowniczej.

**Dowody:**

- pismo z 26.10.2012 r. (w aktach osobowych, kopia: k.41)

Na miejsce powódki nie zatrudniono innego pracownika. Obowiązki powódki przejęła w zakresie obsługi księgowej spółka (...) Sp. z o.o. oraz (...) Sp. z o.o. starsza księgowa A. K. (1), a w zakresie działań marketingowych i zarządczych – Z. D.. Obie wykonują te obowiązki obok swoich normalnych zadań – A. K. (1) prowadzi księgowość strony pozwanej i spółkę z grupy kapitałowej, zaś Z. D. zarządza stroną pozwaną i ją reprezentuje.

**Dowody:**

- zestawienie ruchu kadrowego u strony pozwanej w 2012 r. (k.145)
- zeznania A. K. (1) (k.376)
- zeznania E. R. (1) (k.376)
- przesłuchanie Z. D. w charakterze strony pozwanej (k.396)

Średnie wynagrodzenie powódki w okresie przed rozwiązaniem stosunku pracy, liczone jak do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wynosiło 4.709,93 zł miesięcznie brutto (3.348,09 zł netto).

**Dowody:**

- zaświadczenie z 20.02.2013 r. (k.80)

W okresie zatrudnienia powódka otrzymała wynagrodzenie w łącznej kwocie 40.661,94 zł brutto, w tym: w marcu 2012 r. – 2.870,58 zł, w kwietniu 2012 r. – 4.927,95 zł, w maju 2012 r. – 4.210,18 zł, w czerwcu 2012 r. – 4.665,43 zł, w lipcu, sierpniu, wrześniu i październiku 2012 r. – po 4.929 zł, w listopadzie 2012 r. – 4.271,80 zł.

**Dowody:**

- kopie list płac i druków RMUA (k.284-294)
- zaświadczenie z 19.03.2013 r. (k.356)

Pismem z 25 marca 2013 r. strona pozwana powiadomiła powódkę, że rozwiązuje z dniem 25 marca 2013 r. umowę z 29 lutego 2012 r. o zakazie konkurencji i zachowaniu poufności w zakresie zakazu określonego w § 1 tej umowy, tj. w zakresie obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej wobec strony pozwanej w okresie 12 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę. Jako przyczynę rozwiązania umowy strona pozwana wskazała przyjęcie złożonej przez powódkę propozycji rozwiązania niniejszej umowy, zgłoszonej w żądaniu pozwu w sprawie o sygn. XP 1099/12. Jednocześnie jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano rozwiązanie umowy z winy pracownika w związku z naruszeniem przez powódkę postanowień umowy poprzez naruszenie zakazu ujawniania informacji poufnych.

**Dowody:**

- kopia pisma z 25.03.2013 r. z dowodem nadania (k.354-355)

Poza powódką u strony pozwanej w czasie jej zatrudnienia były zatrudnione na podstawie umowy o pracę księgowo: A. K. (1), M. C., E. R. (1). A. K. (1) była zatrudniona jako starsza księgowa, zajmowała się obsługą księgową, kadrową i płacową spółek z grupy kapitałowej (...), sporządzaniem dla nich bilansów. Zajmowała się też księgowością strony pozwanej. Otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 3.500 zł netto miesięcznie. Po przejęciu obowiązków powódki zostało ono podwyższone o 500 zł netto. E. R. (1) była zatrudniona jako główna księgowa, otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 11.000 zł brutto (ok. 7.500 zł netto) miesięcznie. Odpowiadała za całość księgowości w spółce, w szczególności za skonsolidowaną sprawozdawczość grupy kapitałowej. M. C. była zatrudniona jako księgowa, zarabiała ok. 2.000 zł. Żadna z tych osób nie wykonywała pracy tożsamej z pracą powódki.

**Dowody:**

- zeznania A. K. (1) (k.376)
- zeznania E. R. (1) (k.376)

- zeznania M. C. (k.382)
- częściowo: przesłuchanie Z. D. w charakterze strony pozwanej (k.396)

Powódka w czasie zatrudnienia nie otrzymywała wyodrębnionego kwotowo składnika wynagrodzenia stanowiącego odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji. Nie otrzymała tego odszkodowania również po ustaniu stosunku pracy.

bezsporne

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo było w przeważającej części bezzasadne.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o przedstawioną dokumentację dotyczącą zatrudnienia powódki, wydruki korespondencji elektronicznej, dokumenty płacowe oraz zeznania świadków, a także posiłkowo skorzystał w ograniczonym zakresie z dowodu z przesłuchania stron. Sąd oddalił wnioski powódki o zobowiązanie strony pozwanej do przedstawienia dokumentacji dotyczącej godzin wejść i wyjść pozostałych pracowników strony pozwanej (k.410v), gdyż badanie tej kwestii było bezprzedmiotowe. Jakkolwiek istotnie strona pozwana w toku procesu zarzucała powódce nieprzestrzeganie ustalonych godzin pracy, zarzut taki nie pojawił się w piśmie wypowiadającym umowę o pracę, w związku z czym nie mógł być skutecznie zgłaszany w niniejszej sprawie przez stronę pozwaną. Jeśli chodzi o korespondencję elektroniczną powódki (k.385), została ona udostępniona powódce w formie elektronicznej (por. k.382, od 01:09:18). Wniosek o przedstawienie kompletnej korespondencji prowadzonej za pomocą konta służbowego zgłosiła powódka. Powódka miała wiedzę, z jakiego oprogramowania korzystała u pracodawcy i miała świadomość tego, że obszerność korespondencji uniemożliwia przedstawienie jej w formie wydruków (sama baza ma objętość ok. 1 gb). Nagrana baza danych została jej udostępniona bez zabezpieczenia jej hasłem, możliwe było zapoznanie się z jej zawartością przy pomocy programu M. i wskazanie Sądowi, w postaci dalszych wniosków dowodowych, które z przychodzących oraz wychodzących wiadomości mogą być zdaniem strony najistotniejsze dla rozpoznania sprawy. Zdaniem Sądu wniosek powódki, aby baza danych została udostępniona także w formie wydruków, bez wskazania, jakie konkretnie wiadomości powinny być przedmiotem dowodu, był nieprzydatny i bezprzedmiotowy, z uwagi na obszerność przedmiotowej bazy danych i brak dostatecznie skonkretyzowanej tezy dowodowej.

Powódka w toku procesu zgłosiła wobec byłego pracodawcy szereg żądań, opartych na różnych podstawach prawnych i faktycznych. Pierwsze z żądań dotyczyło **odszkodowania za bezzasadne rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem**. W sprawie poza sporem pozostawało, że pismem z 26.10.2012 r. (k.41) strona pozwana złożyła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu jej umowy o pracę. Jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę wskazała: (1) likwidację stanowiska kierownika zespołu księgowego z powodów finansowych dotyczących pracodawcy, (2) brak realizacji przez powódkę zadań określonych w umowie o pracę, (3) nieprzydatność powódki do wykonywania zadań określonych w umowie o pracę, (4) negatywną ocenę pracy powódki, która z powodu braku wystarczającego przygotowania zawodowego i praktycznego nie potwierdziła zakładanej przez pracodawcę przydatności do pełnienia funkcji kierowniczej. Powódka kwestionowała wszystkie powołane przez stronę pozwaną przyczyny wypowiedzenia, domagając się z jednej strony odszkodowania wynikającego z kodeksu pracy, w kwocie odpowiadającej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu, a z drugiej – odszkodowania na zasadach ogólnych, w kwocie 10.000 zł.

Podstawę prawną żądania powódki zawierał w pierwszym rzędzie art. 45 § 1 kodeksu pracy [dalej: k.p.], stanowiący, że „w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.” W dalszej kolejności podstawę żądań powódki stanowiły przepisy kodeksu cywilnego, dotyczące ogólnych zasad odpowiedzialności za wyrządzenie w sposób zawiniony szkody (art. 415 k.c.);

przepisy te w szczególnych wypadkach mogą dawać podstawę do dochodzenia odszkodowania uzupełniającego (ponad odszkodowanie z kodeksu pracy), o ile oczywiście pracownik wykaże, że zachodzą wszystkie ustawowe przesłanki odpowiedzialności pracodawcy (a więc bezprawność działania, zawinienie sprawcy, powstanie szkody, związek przyczynowy między szkodą a zawinionym i bezprawnym działaniem pracodawcy).

Z regulacją art. 45 § 1 k.p. koresponduje art. 30 § 4 k.p., w myśl którego „w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony (...) powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.” Pracodawca ma obowiązek wskazać w sposób konkretny, jasny i zrozumiały rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a tym samym przedstawić uzasadnienie zwolnienia pracownika i umożliwić mu polemikę na drodze sądowej z decyzją pracodawcy. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem przyczyna wypowiedzenia wskazana w jego treści powinna być konkretna i jasno oznaczona, a przy tym rzeczywista, obiektywnie istniejąca. Musi przy tym mieć taki charakter, że przy obiektywnej, racjonalnej ocenie usprawiedliwiałaby zwolnienie pracownika. Jakkolwiek przyjmuje się, że przyczyna ta nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (gdyż co do zasady wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, por. wyrok Sądu Najwyższego z 4.12.1997 r., I PKN 419/97, OSN 1998/20/598), nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (tak: Sąd Najwyższy w wielu wyrokach, np. z 26.12.2001 r., I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34).

Odnosząc się do kwestii prawdziwości i zasadności przyczyn wypowiedzenia, warto przypomnieć, że ocena przyczyn wypowiedzenia jest dokonywana przez Sąd jedynie w granicach podanych pracownikowi przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. Pracodawca pozbawiony jest więc możliwości powoływania się przed sądem pracy na inne, niż wskazane w wypowiedzeniu, przyczyny przemawiające za słuszością wypowiedzenia umowy o pracę, nawet jeśli faktycznie one zachodziły i uzasadniałyby – w razie wskazania ich w oświadczeniu pracodawcy – wypowiedzenie stosunku pracy. Dodatkowo zaznaczyć trzeba, że pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, w tym przyczyny dotyczące pracownika i inne niedotyczące pracownika (dotyczące pracodawcy), a wypowiedzenie jest uzasadnione, ***gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona*** (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5.10.2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006/17-18/265).

Zdaniem Sądu wypowiedzenie powódce stosunku pracy było uzasadnione, gdyż bezsprzecznie zaszła pierwsza z przyczyn wskazanych w oświadczeniu z 26.10.2012 r., a mianowicie likwidacja stanowiska pracy. Jeśli natomiast chodzi o pozostałe przyczyny wypowiedzenia, na których zresztą skupiła się argumentacja powódki, to mogą one budzić szereg wątpliwości – jednakże nie z tego powodu, że powódka w pełni spełniła pokładane w niej przez pracodawcę oczekiwania i wykonywała swoje obowiązki w sposób, który nie mógł budzić żadnych zastrzeżeń, lecz dlatego, że są one niejasne, niekonkretne i nieprecyzyjne, zaś powódka w chwili otrzymania oświadczenia pracodawcy nie miała możliwości ustalenia, co właściwie pracodawca przez te przyczyny rozumie. Dopiero w toku procesu strona pozwana powołała się na takie okoliczności, jak niepozyskanie przez powódkę zakładanej liczby klientów, niedostateczne kompetencje w sferze marketingowej, niewystarczająca znajomość języka obcego, niewłaściwe wykonywanie obowiązków z zakresu obsługi księgowej klientów, niedostateczne motywowanie podwładnej M. C., niestosowanie się do poleceń odnośnie treści cenników przedstawianych klientom, nieprzestrzeganie czasu pracy. Żadna z tych skonkretyzowanych okoliczności nie znalazła się w wypowiedzeniu, zaś ogólnikowy sposób oznaczenia przyczyny wypowiedzenia w piśmie z 26.10.2012 r. nie daje żadnych wskazówek co do tego, że takie właśnie zdarzenia i zarzuty miał na myśli pracodawca. Niedopuszczalne jest konkretyzowanie przyczyny wypowiedzenia dopiero w toku procesu sądowego w sytuacji, gdy pracownik na podstawie znanych mu w chwili wypowiedzenia okoliczności nie mógł samodzielnie, w oparciu o treść wypowiedzenia i posiadaną wiedzę, ustalić powodów, dla których pracodawca go zwalnia. Zdaniem Sądu w sytuacji, gdy obowiązki powódki miały złożony charakter, były obowiązkami z jednej strony menedżerskimi i marketingowymi, a z drugiej – obowiązkami księgowej, samo lakoniczne wskazanie, że powódka nie realizowała swych obowiązków, że nie miała kompetencji do ich realizacji i że nie spełniła oczekiwań pracodawcy nie daje możliwości określenia, o jakie obowiązki chodzi pracodawcy, jakich umiejętności pracownik nie posiada i w jakim zakresie nie spełnia oczekiwań pracodawcy.

Z tych przyczyn zbędne stało się dalsze badanie, czy faktycznie trzy ostatnie przyczyny wskazane przez pracodawcę w piśmie z 26.10.2012 r. i skonkretyzowane w toku procesu były rzeczywiste i uzasadnione. Istotnie, z zeznań świadków i przesłuchania strony pozwanej wynika, że powódka nie zrealizowała swych obowiązków w zakresie pozyskania zakładanej przez pracodawcę liczby klientów zewnętrznych, a także że pracodawca miał pewne zastrzeżenia do sposobu, w jaki powódka prowadziła księgowość dwóch przydzielonych jej spółek; okoliczności takie, co do samej zasady, mogłyby uzasadniać zwolnienie powódki (zwłaszcza, że zatrudniona była na stanowisku kierowniczym, a więc możliwe było stosowanie wobec niej dużo surowszych kryteriów oceny jakości pracy, niż w przypadku typowego pracownika). Niemniej jednak skoro strona pozwana nie wskazała w sposób jasny i czytelny w wypowiedzeniu, że z takich przyczyn rozwiązuje stosunek pracy, wypowiedzenie jest w tej części wadliwe formalnie.

Inaczej przedstawia się sytuacja w przypadku pierwszej z powołanych przyczyn wypowiedzenia. Była nią likwidacja stanowiska kierownika zespołu księgowego z przyczyn ekonomicznych dotyczących pracodawcy. W orzecznictwie nie budzi większych zastrzeżeń pogląd, że likwidacja stanowiska pracy, w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23.05.1997 r., I PKN 176/97, OSNP 1998/9/263). Decyzje co do przydatności i celowości utrzymywania danego stanowiska mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy i nie podlegają ocenie sądów pracy. Sąd pracy nie jest więc co do zasady uprawniony do badania celowości i zasadności likwidacji konkretnego stanowiska, może jedynie badać, czy likwidacja stanowiska pracy jest autentyczna, czy też ma charakter pozorny (fikcyjny), służący uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę z konkretnym pracownikiem. Pozorność likwidacji stanowiska pracy ma miejsce nie tylko wówczas, gdy to samo stanowisko nadal pozostaje w strukturach zakładu pracy. Z pozornością likwidacji stanowiska będziemy mieli do czynienia również wtedy, gdy formalnie stanowisko zostało zlikwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy (o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z 4.09.2007 r., I PK 92/07, OSNP 2008/19-20/286, albo w wyroku z 16.11.2006 r., II PK 81/06, Lex nr 950625). Innymi słowy, treść stosunku pracy (warunki pracy i płacy) pracownika zatrudnionego na nowym (formalnie) stanowisku nie różni się w istotnych elementach od treści stosunku pracy pracownika zatrudnionego na stanowisku zlikwidowanym (formalnie). Ocena, czy wystąpiła pozorna likwidacja stanowiska pracy polega więc na porównaniu warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy) na nowym stanowisku z tymi warunkami na stanowisku zlikwidowanym. Nie chodzi przy tym wyłącznie o sam zakres obowiązków, ale także np. o podstawę zatrudnienia albo zasady wynagradzania (por. w/w wyrok w sprawie I PK 92/07). Trzeba zatem ustalić, że nowoutworzone stanowisko jest tożsame ze zlikwidowanym co do wszystkich istotnych warunków pracy i płacy; w szczególności musi mieć tożsamy zakres obowiązków. Nie jest wystarczająca jedynie częściowa zbieżność realizowanych zadań. Jeśli określone nowe stanowisko wiąże się z wykonywaniem jedynie części obowiązków związanych ze stanowiskiem zlikwidowanym (sytuacja podziału obowiązków między różne stanowiska), albo też wiąże się z wykonywaniem wszystkich tych obowiązków, ale poszerzonych o obowiązki dodatkowe (sytuacja połączenia stanowisk), to wówczas nie sposób przyjąć, że stanowiska te są w praktyce identyczne.

W niniejszej sprawie strona pozwana wykazała, że w 2012 r. – już po zatrudnieniu powódki – jej sytuacja ekonomiczna uległa pogorszeniu. Zakończono współpracę z kilkoma spółkami i nie nawiązano nowych umów, które generowałyby przychody pozwalające na skompensowanie strat wynikających z utraty klientów. Pewna część wierzytelności nie była terminowo regulowana, przy czym większość opóźnień dotyczyła wierzytelności trudnych do wyegzekwowania. Zagroziło to płynności finansowej strony pozwanej. Jednocześnie nie spełniły się nadzieje pokładane w rozbudowie działu firmy zajmującego się klientami „zewnętrznymi”, niezwiązanymi z grupą kapitałową obsługiwaną przez stronę pozwaną. Zakładano, że do końca 2012 r. powódka pozyska około 50 nowych klientów; w rzeczywistości udało się nawiązać współpracę tylko z dwiema firmami. Zyski generowane przez te dwie umowy nie usprawiedliwiły utrzymywania stanowiska powódki, gdyż nie dawały gwarancji pokrycia kosztów płacowych związanych z tym stanowiskiem. Strona pozwana wykazała te okoliczności zestawieniami zysków i strat, informacjami o liczbie klientów i poziomie wierzytelności przeterminowanych, wydrukami z rachunków bankowych oraz zeznaniami świadków. Przedstawiła również uchwały dotyczące utworzenia i zlikwidowania stanowiska powódki, jak też strategię rozwoju firmy, wyjaśniającą, jaką rolę miało pełnić stanowisko powódki w budowaniu portfolio klientów strony pozwanej.

Dalej wskazać należy, że ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika w sposób niebudzący jakichkolwiek wątpliwości, że stanowisko powódki zostało faktycznie zlikwidowane i nie zatrudniono nikogo nowego na jej miejsce – ani na stanowisku o tej samej nazwie, ani nawet na stanowisku o zbliżonym czy tożsamym zakresie obowiązków. Świadek A. K. (1) (starsza księgowa) wyjaśniła, że na miejsce powódki nie zatrudniono żadnej osoby, zaś jej obowiązki w zakresie obsługi księgowej firm (...) przejęła świadek, natomiast w zakresie działań zarządczych i marketingowych – Z. D., tj. osoba zarządzająca stroną pozwaną (k.376, 00:23:08-00:23:30, 00:38:50-00:39:15). Obie te osoby wykonywały obowiązki powódki obok swoich dotychczasowych, podstawowych obowiązków. Świadek opisała zadania powódki (00:32:34-00:34:15) i z jej relacji wynikało czytelnie, że zadania realizowane na stanowisku powódki nie ograniczały się do czynności księgowej, lecz obejmowały również działania nakierowane na pozyskanie klientów, prowadzenie z nimi negocjacji, opracowanie ofert i materiałów promocyjnych. W bardzo ograniczonym zakresie obejmowały też kierowanie zespołem (przy czym na ówczesnym etapie zespół ograniczał się do jednej osoby – M. C., a później miał być rozbudowany w miarę pozyskiwania nowych klientów). Relację tego świadka w całości potwierdziła świadek E. R. (1) (główna księgowa), która również zeznała, że na miejsce powódki nie zatrudniono nikogo (k.376, 01:06:10), a jej obowiązki przejęły A. K. (1) i Z. D. (01:07:00-01:07:45). Również i ten świadek w podobny sposób opisała zakres obowiązków powódki i jej rolę przy tworzeniu zespołu księgowych, potwierdzając, że w chwili zatrudnienia powódki zespół ten jeszcze w zasadzie nie istniał, gdyż powódce – w ograniczonym zakresie – podlegała wówczas tylko M. C.. Z kolei sama M. C. (księgowa), opisując swoje zadania i zależność służbową z powódką (k.382, 00:38:05-00:39:00, 00:40:48-00:41:45, 00:46:25-00:48:40), wskazała że choć poinformowano ją, że ma być podwładną powódki, to jej współpraca z powódką ograniczała się pomagania powódce w prowadzeniu działań marketingowych, zaś w zakresie obsługi księgowej spółek (...) podlegała nadal głównej księgowej. Z zeznań wszystkich świadków wynika, że obowiązki powódki faktycznie obejmowały dwie grupy zadań – czysto księgowe, związane z obsługą pozyskanych klientów „zewnętrznych”, oraz marketingowe. Docelowo miały również być w większym stopniu wyeksponowane obowiązki zarządcze, które jednak początkowo były zmarginalizowane – gdyż zespół, którym powódka mogłaby zarządzać, miał być utworzony po pozyskaniu odpowiedniej liczby klientów. Zespół ten zresztą nigdy w zasadzie nie powstał, gdyż nawiązano współpracę zaledwie z dwiema spółkami. Ostatecznie zatem czynności zarządcze powódki ograniczały się do kierowania pracą M. C. (a później drugiej osoby, zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia) w zakresie pozyskiwania klientów. Z relacji A. K., E. R. i Z. D. oraz z informacji o ruchu kadrowym u strony pozwanej jasno wynika, że nie zatrudniono po zwolnieniu powódki nikogo, kto objąłby całość obowiązków powódki w ramach swego stanowiska. Jej obowiązki uległy faktycznemu, trwałemu rozdzieleniu między innych pracowników, którzy wykonywali je obok swoich podstawowych zadań. Powódka nie zaoferowała żadnych dowodów, które mogłyby potwierdzić, czy choćby uprawdopodobnić, że likwidacja jej stanowiska była pozorna. Skoro zatem Sąd stwierdził, że doszło tak do formalnej (w drodze uchwały), jak i faktycznej likwidacji stanowiska powódki i że utrzymywanie tego stanowiska nie było w istocie ekonomicznie uzasadnione – to nie było żadnych podstaw, aby uznać, że ta przyczyna wypowiedzenia była nieprawdziwa czy bezzasadna.

Z powyższych względów w całości oddalono powództwo tak w zakresie odszkodowania w podstawowej wysokości, jak i w zakresie odszkodowania uzupełniającego na podstawie przepisów kodeksu cywilnego. W zakresie pierwszej z podanych przyczyn wypowiedzenie było formalnie niewadliwe, a przy tym uzasadnione, wobec czego – niezależnie od wadliwości pozostałych przyczyn wypowiedzenia – nie można uznać czynności pracodawcy za niezgodną z obowiązującymi przepisami.

Drugie z żądań powódki dotyczyło zapłaty kwoty 20.000 zł tytułem **odszkodowania za szkodę wyrządzoną ciężkim naruszeniem przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika**; jak przy tym wynikało z wyjaśnień złożonych przez powódkę na dalszym etapie sporu, chodziło jej o szkodę wyrządzoną tym, że **dopuszczono ją do świadczenia pracy mimo nieprzeprowadzenia wymaganych wstępnych badań lekarskich** i mimo nieposiadania przez pracodawcę orzeczenia lekarza medycyny pracy, potwierdzającego brak przeciwwskazań do wykonywania przez powódkę pracy na jej stanowisku.

Zgodnie z art. 229 § 1 pkt 1 k.p. wstępnym badaniom lekarskim podlegają osoby przyjmowane do pracy, z tym jedynie zastrzeżeniem, że nie podlegają im osoby przyjmowane ponownie do pracy u danego pracodawcy na to

samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy, na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą. Z przepisu tego wynika z jednej strony obowiązek pracodawcy zapewnienia, że osoba przyjmowana do pracy poddana została wstępnym badaniom lekarskim, a z drugiej strony – obowiązek pracownika poddania się tym badaniom na polecenie pracodawcy. W sprawie poza sporem pozostawało, że powódka nie została poddana badaniom wstępnym. Z relacji J. W. wynika, że nie wystawiono nigdy powódce skierowania na takie badanie, gdyż przełożony powódki nie poinformował o tym świadka (k.382, 00:28:20-00:29:00). Z kolei A. K. (1) zeznała (k.376, 00:29:17-00:31:38), że powódka nie została poddana badaniom wstępnym, gdyż zatrudniana była w okresie nasilonej pracy u strony pozwanej, a ponadto powódka w tym czasie była zajęta w związku ze szkoleniami, jakie przechodziła. Po uzyskaniu od powódki informacji, że dysponuje aktualnym orzeczeniem lekarskim potwierdzającym brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na jej stanowisku, pracodawca zrezygnował z kierowania powódki na badania lekarskie, licząc na to, że czynność ta zostanie przeprowadzona w terminie późniejszym. Z niewyjaśnionych przyczyn (prawdopodobnie wskutek przeoczenia) powódka nie została ostatecznie nigdy skierowana na te badania i w konsekwencji pracodawca nigdy nie dysponował dokumentem potwierdzającym, zgodnie z obowiązującymi przepisami, że powódka może być dopuszczona do wykonywania pracy na jej stanowisku. Stanowi to – niezależnie od przyczyn takiego stanu rzeczy – oczywiste naruszenie obowiązujących przepisów przez stronę pozwaną. Nie ma dla sprawy żadnego znaczenia, czy powódka domagała się przeprowadzenia badań wstępnych, czy też wyraziła zgodę na odstąpienie od nich. Pracownik nie może „zwolnić” pracodawcy z obowiązków z zakresu b.h.p. i nie ma też obowiązku „przypominania” pracodawcy, że konkretne obowiązki nie zostały przez pracodawcę zrealizowane. Odpowiedzialność za uchybienie art. 229 k.p. spoczywa na pracodawcy, a nie na pracowniku. Nawet zatem gdyby dać wiarę stronie pozwanej, że to „z winy” powódki nie doszło do badań (bo zapewniała pracodawcę, że dysponuje aktualnym orzeczeniem lekarza medycyny pracy), nie zwalniałoby to pracodawcy z obowiązku bądź to dołączenia do akt osobowych powódki stosownego orzeczenia, bądź zażądania od powódki, aby udała się na badania. Dopiero po dopełnieniu tego obowiązku dopuszczalne było przystąpienie przez powódkę do wykonywania pracy. Uchybiając temu obowiązkowi, pracodawca naruszył obowiązujące przepisy.

Nie oznacza to jednak, że roszczenia powódki były uzasadnione. Kodeks pracy nie daje podstaw do zasądzenia odszkodowania (czy też raczej, jak wynika z argumentacji powódki, zadośćuczynienia) wyłącznie na tej podstawie, że pracodawca naruszył swoje obowiązki wobec pracownika w zakresie dotyczącym zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Odpowiednie zastosowanie znajdują w takiej sytuacji, na mocy odesłania z art. 300 k.p., przepisy ogólne kodeksu cywilnego w zakresie odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną niewłaściwym wykonywaniem umowy (art. 471 k.c.), bądź też zawinionym wyrządzeniem szkody majątkowej (art. 415 k.c.) lub krzywdy związanej z naruszeniem dóbr niemajątkowych (art. 444 i 448 k.c.). W każdym z tych przypadków na pracowniku spoczywa obowiązek wykazania, że zachodzą ustawowe przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, wynikające z kodeksu cywilnego. Podstawową przesłanką odpowiedzialności – bez względu na to, czy przyjmie się reżim odpowiedzialności kontraktowej z art. 471 k.c. czy deliktowej z art. 415, 444 i 448 k.c. – jest powstanie po stronie pracownika skonkretyzowanej szkody lub krzywdy. Powódka nie przedstawiła żadnych dowodów, które by potwierdzały, że doznała szkody w swym majątku czy krzywdy związanej z naruszeniem jej dóbr osobistych wskutek niedopełnienia przez pracodawcę obowiązku skierowania jej na badania wstępne.

Przede wszystkim powódka nie wykazała, aby w jej przypadku istniały jakiegokolwiek przeciwwskazania medyczne do świadczenia pracy na stanowisku powierzonym jej przez stronę pozwaną. Nie wykazała też, aby doznała jakiegokolwiek uszczerbku na zdrowiu w związku z wykonywaniem swojej pracy. Powódka wywodziła, że wystąpiły u niej dolegliwości związane z korzystaniem z dwóch monitorów, ale nie wskazała żadnego dowodu, który by potwierdzał (albo chociaż uprawdopodobniał) taki fakt – poza własnym oświadczeniem. Z kolei z zeznań świadków A. K. (1), E. R. (1) i D. M. wynika jednoznacznie, że powódka nigdy nie zgłaszała, że praca na dwóch monitorach jest dla niej w jakikolwiek sposób uciążliwa, przeciwnie – była zadowolona z tego, że umożliwiono jej wykonywanie w ten sposób swoich obowiązków. Obie księgowo potwierdziły, że u strony pozwanej przyjął się taki sposób pracy, z uwagi na konieczność jednoczesnego korzystania z różnych programów – dwa monitory ułatwiają efektywną pracę i w ich odczuciu nie jest ona bardziej uciążliwa (w sensie zdrowotnym), niż praca na jednym monitorze. D. M. wskazał, że

monitory posiadają stosowne certyfikaty i że w przypadku pracy w systemie dwóch monitorów nie jest konieczne uzyskiwanie żadnych dodatkowych, specjalnych certyfikatów.

Biorąc pod uwagę, że powódka nie wskazała żadnych innych jej dóbr osobistych, które doznałyby uszczerbku wskutek dopuszczenia jej do pracy bez badań wstępnych, poza zdrowiem, a ponadto nie wykazała, aby doznała jakiegokolwiek uszczerbku na zdrowiu albo aby poniosła jakąkolwiek szkodę majątkową, nie było w ocenie Sądu podstaw do uwzględnienia powództwa o zapłatę kwoty 10.000 zł, niezależnie od tego, czy kwota ta stanowić miałaby odszkodowanie, czy też zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych. Wobec tego również i w tej części powództwo podlegało oddaleniu.

Następne żądanie powódki dotyczyło zapłaty 14.361 zł tytułem odszkodowania za **szkodę wyrządzoną naruszeniem tajemnicy korespondencji**; jak przy tym wynika z argumentacji powódki, w istocie żądanie to nie dotyczyło odszkodowania, ale **zadośćuczynienia** za naruszenie dobra osobistego w postaci prawa do prywatności i do tajemnicy korespondencji. Obowiązek poszanowania tych dóbr przez pracodawcę wynika z art. 11<sup>1</sup> k.p., który stanowi, że pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Tajemnica korespondencji (czy też szerzej – komunikowania się) jest jednym z podstawowych dóbr osobistych, a prawo do jej ochrony ma charakter konstytucyjny (art. 49 Konstytucji stanowi bowiem, że „zapewnia się wolność i ochronę tajemnicy komunikowania się. Ich ograniczenie może nastąpić jedynie w przypadkach określonych w ustawie i w sposób w niej określony”). Tajemnica korespondencji dotyczy również korespondencji pracownika, do której uzyska dostęp pracodawca. Nie dotyczy to jednak każdego przypadku, gdy pracodawca uzyskuje dostęp do korespondencji pracownika, lecz wyłącznie sytuacji, gdy narusza tajemnicę **korespondencji prywatnej**, skierowanej **imiennie do pracownika**. Przypomnieć w tym miejscu wypada, że zgodnie z art. 267 kodeksu karnego, regulującego prawnokarne skutki naruszenia tajemnicy korespondencji, karze podlega wyłącznie ten, „kto bez uprawnienia **uzyskuje dostęp do informacji dla niego nieprzeznaczonej**, otwierając zamknięte pismo, podłączając się do sieci telekomunikacyjnej lub przelamując albo omijając elektroniczne, magnetyczne, informatyczne lub inne szczególne jej zabezpieczenie”. Przepis ten stanowi istotną wskazówkę interpretacyjną, wskazującą na to, jakie uprawnienia ma pracodawca w zakresie zapoznawania się z korespondencją pracownika. Pracodawca ma uprawnienie do zapoznawania się z korespondencją **szluzbową** pracownika, kierowaną przez niego niejako w imieniu pracodawcy, w ramach obowiązków szluzbowych, do podmiotów kontaktujących się z pracodawcą (poprzez pracownika), nie zaś wyłącznie imiennie z pracownikiem, wysyłaną w godzinach pracy przy pomocy sprzętu szluzbowego i szluzbowych narzędzi pracy (takich jak skrzynka poczty elektronicznej). To samo dotyczy korespondencji przychodzącej, kierowanej na szluzbowe konto pocztowe pracownika, dotyczącej spraw szluzbowych i kierowanej do pracownika jako osoby działającej za pracodawcę, nie zaś bezpośrednio do samego pracownika jako prywatnej osoby. Tego rodzaju korespondencja nie jest w istocie korespondencją pracownika, lecz **korespondencją prowadzoną przez pracodawcę przy pomocy pracownika**, a zatem stanowi „własność” pracodawcy i nie można go uznać za podmiot, dla którego korespondencja ta jest „nieprzeznaczonej”. Zapoznanie się z taką korespondencją elektroniczną jest w istocie analogiczne do zapoznania się ze zarchiwizowaną papierową korespondencją szluzbową, przechowywaną przez pracodawcę w celu dalszego wykorzystania.

W rozpoznawanej sprawie poza sporem pozostawało, że pracodawca monitorował korespondencję prowadzoną przez powódkę przy pomocy szluzbowej skrzynki pocztowej. Bezsporne było również, że skrzynkę tę udostępniono powódce wyłącznie na jej potrzeby szluzbowe, i tylko w tym celu powódka z niej korzystała. Powódka miała świadomość tego, że powinna korzystać z poczty szluzbowej wyłącznie w celu realizowania swoich obowiązków pracowniczych, godziła się z tym ograniczeniem i przestrzegała zakazu wykorzystywania konta szluzbowego do celów prywatnych. W konsekwencji jedyną korespondencją, z jaką pracodawca mógł się zapoznać, była korespondencją szluzbową. Powódka nie wykazała, aby pracodawca zapoznał się z jakąkolwiek jej korespondencją prywatną.

W ocenie Sądu pracodawca miał prawo zapoznać się z korespondencją powódki, gdyż dotyczyła ona wyłącznie spraw szluzbowych powódki, a zatem w istocie należała do pracodawcy i była typową korespondencją szluzbową. Jest to tym bardziej oczywiste, gdy weźmie się pod uwagę, że korespondencja, jaką prowadziła powódka przy pomocy



tego konta pocztowego, polegała przede wszystkim na kierowaniu **w imieniu pracodawcy** ofert współpracy do potencjalnych klientów strony pozwanej. W istocie zatem powódka **w imieniu strony pozwanej** składała osobom trzecim oświadczenia i propozycje, które rodzić mogły skutki nie dla niej, a dla pracodawcy. Nie może wobec tego budzić żadnych wątpliwości, że pracodawca był w pełni uprawniony i upoważniony do zapoznawania się z treścią tej korespondencji – skoro były to w praktyce oświadczenia składane za niego za pośrednictwem pracownika. Teza powódki, jakoby pracodawca nie miał prawa zapoznawać się z treścią ofert składanych w jego imieniu przez powódkę osobom trzecim, nie może zostać zaakceptowana, gdyż świadczy o niezrozumieniu roli, jaką pełni korespondencja służbowa prowadzona przez pracownika w ramach realizowania wobec osób trzecich konkretnych obowiązków służbowych.

Ponadto podkreślić należy, że powódka miała świadomość tego, że korespondencja służbowa może być kontrolowana przez pracodawcę; co więcej, miała świadomość tego, że w jej przypadku tak było, bowiem wypowiedzi jej przełożonej Z. D. potwierdzały, że zna treść jej korespondencji elektronicznej. Tak A. K. (1) (k.376, 00:37:00-00:38:25), jak i E. R. (1) (k.376, 01:15:46-01:16:30) zeznały, że pracownicy mieli świadomość monitorowania korespondencji służbowej, byli o tym uprzedzeni przy zatrudnieniu, podobnie jak uprzedzono o tym powódkę. Potwierdzają to zeznania D. M. (informatyka): przyznał on, że monitoring był prowadzony (k.382, 00:05:45) i że dotyczył również powódki. Początkowo świadek wskazał, że zgodnie z jego wiedzą pracodawca kontrolował tylko pocztę powódki (00:07:00-00:07:10), ale następnie na pytania Sądu i strony pozwanej wyjaśnił, że pracodawca miał systemowo dostęp do korespondencji innych pracowników (00:15:30-00:16:00), z czego korzystał m.in. na potrzeby przekierowania korespondencji w czasie nieobecności pracownika do osoby go zastępującej (00:18:05-00:18:40). Zdaniem tego świadka powódka wiedziała o kontrolowaniu jej korespondencji, gdyż informował ją o tym (00:08:20-00:10:40). Fakt, że kontrola korespondencji odbywała się za wiedzą i akceptacją pracowników, a ponadto służyła wyłącznie realizowaniu przez pracodawcę uprawnień w zakresie kontroli wykonywania obowiązków służbowych i zarządzania wykonywaniem tych obowiązków, również przemawia przeciwko uznaniu działań pracodawcy za bezprawne i rodzące odpowiedzialność z tytułu zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych. Z tych względów Sąd oddalił powództwo o zapłatę żądanej przez powódkę z tego tytułu kwoty.

Kolejne z żądań dotyczyło **odszkodowania z tytułu dyskryminacji płacowej** powódki. Zdaniem powódki jej wynagrodzenie było zaniżone w porównaniu do wynagrodzenia, jakie powinna otrzymywać, w związku z czym domagała się wypłaty odszkodowania w kwocie 10.000 zł. Podstawę prawną takiego żądania zawierają przepisy dotyczące naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu. W myśl art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1, zaś dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (art. 18<sup>3a</sup> § 2 i 3 k.p.). Ustawodawca wskazał, że za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, którego skutkiem jest w szczególności niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą – chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p.). Ustawodawca wyodrębnił przy tym jako szczególną sytuację dyskryminację płacową, wskazując w art. 18<sup>3c</sup> k.p., że **pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości** (§ 1). Wynagrodzenie w rozumieniu tego przepisu obejmuje **wszystkie składniki wynagrodzenia**, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna (§ 2). Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji

zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (§ 3).

Roszczenia odszkodowawcze w przypadku dyskryminacji oparte są na art. 18<sup>3d</sup> k.p., który stanowi, że osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Powódka domagała się zasądzenia na swoją rzecz odszkodowania w kwocie 10.000 zł, nie sprecyzowała jednak w swych pismach procesowych bliżej, w jaki sposób ustaliła wysokość poniesionej przez siebie szkody ani nie wskazała, jakie jej zdaniem powinna otrzymywać wynagrodzenie i którzy pracownicy wykonywali taką samą pracę jak ona, otrzymując wyższe wynagrodzenie. Odniosła się do tych kwestii dopiero na etapie przesłuchania w charakterze strony.

W sprawie poza sporem pozostawało, że inni pracownicy strony pozwanej mieli odmiennie od powódki ukształtowane zasady wynagradzania. Co do samej zasady w świetle obowiązujących przepisów samo różnicowanie wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na tożsamyh stanowiskach nie jest niedopuszczalne. Już z samego art. 18<sup>3c</sup> k.p. wynika, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia nie tylko za pracę o „jednakowej wartości” (tj. za pracę taką samą pod względem faktycznych obowiązków i obciążenia nimi), lecz także za pracę „jednakową” (tj. za pracę tożsamą pod względem sposobu i obiektywnej jakości jej wykonania i tym samym przydatności dla pracodawcy).

Jak wskazuje art. 18<sup>3c</sup> k.p., pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. Prace jednakowe to z kolei prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także ich ilości i jakości. Prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u danego pracodawcy mogą różnić się co do ilości i jakości, a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7.03.2012 r., II PK 161/11, OSNP 2013/3-4/33). Sama zatem redakcja powołanego przepisu wskazuje, że istnieją dopuszczalne przyczyny dyferencjacji sytuacji płacowej pracowników – są nimi rodzaj wykonywanej pracy oraz jej jakość (wartość). Wykładnia przepisów o dyskryminacji płacowej powinna być przy tym dokonywana w kontekście art. 78 § 1 k.p., zgodnie z którym wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Także i ten przepis wskazuje szereg kryteriów umożliwiających zróżnicowanie płac w ramach jednego zakładu pracy. Możliwe jest odmienne potraktowanie pracowników w zakresie wynagrodzenia również z innych przyczyn, niż wskazane w przytoczonych przepisach, o ile wynika to z uzasadnionej potrzeby i jest motywowane obiektywnymi względami, niesprzecznymi z zasadami współżycia społecznego i przepisami prawa pracy (por. art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p.).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się przy tym, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości co pracownik wynagradzany korzystniej (por. wyrok z 15.09.2006 r., I PK 97/06, OSNP 2007/17-18/251). Pracownik ma również obowiązek wskazać przyczynę nierównego traktowania go – skoro bowiem przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną o charakterze dyskryminacyjnym, to pracownik zarzucający pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18.09.2008 r., II PK 27/08, OSNP 2010/3-4/41, podobnie wyrok z 2.10.2012 r., II PK 82/12, Lex nr 1243029). Dopiero spełnienie tych wymogów powoduje przejście na pracodawcę ciężaru wykazania, że jego działania nie miały charakteru dyskryminacyjnego.

W rozpoznawanej sprawie powódka nie wykazała, aby u strony pozwanej były zatrudnione osoby, które wykonywały pracę **tożsamą** pod względem ilości, jakości, kwalifikacji i rodzaju, jak praca powódki, otrzymując wyższe od niej wynagrodzenie. Jedyne osoby, które zatrudnione były na porównywalnych z powódką stanowiskach, to E. R. (1), A.

K. (1) i M. C.. Wszystkie one wykonywały obowiązki księgowej, przy czym pierwsza wykonywała obowiązki głównej księgowej (otrzymując wynagrodzenie rzędu 11.000 zł brutto miesięcznie, tj. ok. 7.500 zł netto, a zatem wyższe niż powódka, k.376 01:13:38), druga była zatrudniona na stanowisku starszej księgowej (otrzymując wynagrodzenie w kwocie 3.500 zł netto, a więc takie samo jak powódka, k.376 00:36:20-00:36:35), trzecia zaś pełniła obowiązki księgowej, obsługując dwie spółki i otrzymując z tego tytułu wynagrodzenie niższe niż powódka. Wynagrodzenie tych osób Sąd ustalił w oparciu o ich własne zeznania (przedstawiciel strony pozwanej podawał w przesłuchaniu częściowo inne kwoty).

Powódka w toku przesłuchania wskazała, że jej zdaniem pracę porównywalną z jej pracą wykonywały E. R. (1) i A. K. (1) (k.396, 00:46:00-00:47:05), zaś jej wynagrodzenie powinno być porównywalne z wynagrodzeniem głównej księgowej (00:47:20-00:47:40). Jak jednak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego ani E. R. (1), ani A. K. (1) (ani tym bardziej M. C.) nie miała tożsamego z powódką zakresu obowiązków i nie wykonywała pracy „jednakowej” z pracą powódki. E. R. (1) nadzorowała całość prac księgowych w spółce, tak dotyczących samej spółki, jak i obsługi księgowej klientów wewnętrznych oraz zewnętrznych, a ponadto zajmowała się obsługą księgową spółek wewnętrznych. A. K. (1) (która nota bene była wynagradzana na podobnym poziomie jak powódka) pomagała głównej księgowej, zastępowała ją w razie takiej potrzeby, prowadziła księgowość strony pozwanej i obsługę księgową i kadrową spółek wewnętrznych (których było zdecydowanie więcej, niż spółek zewnętrznych, obsługiwanych przez powódkę). Przedstawiciel strony pozwanej obszernie wyjaśnił, jak duże różnice istniały pomiędzy obsługą księgową spółek, za którą odpowiadała powódka (S. i L.) a obsługą księgową spółek „wewnętrznych”, z grupy kapitałowej (których liczba się zmieniała, oscylując ok. 10). Z. D. wskazała (k.396, 02:03:40-02:09:25) na znaczne różnice w stopniu złożoności i obciążeniu pracą w przypadku powódki i księgowych odpowiedzialnych za obsługę spółek z grupy kapitałowej (zwłaszcza głównej księgowej); różnice związane były nie tylko z większą liczbą spółek i większymi rozmiarami ich działalności, ale ponadto z odmiennymi obowiązkami sprawozdawczymi, koniecznością konsolidowania sprawozdań, rodzajem księgowanych czynności, współpracą z rewidentami i analitykami, koniecznością przygotowania szczegółowej informacji dla inwestorów o poszczególnych aspektach działalności spółki, przygotowaniem materiałów giełdowych.

Zdaniem Sądu nic nie wskazuje w sprawie na to, że powódka – przy takim charakterze i wymiarze obowiązków, jakie miała w spornym okresie – powinna otrzymywać wynagrodzenie porównywalne z główną księgową E. R. (1). Zakres zadań i odpowiedzialności głównej księgowej był znacznie większy, zadania te miały zdecydowanie bardziej złożony charakter niż zadania powódki jako księgowej. Nie sposób doszukać się, jak chce tego powódka, „jednakowości” ich pracy. Powódka zajmowała się marketingiem oraz obsługą księgową dwóch spółek, nie wymagających zachowania takich rygorów sprawozdawczych, jak spółki z grupy kapitałowej i nie wymagających takiego nakładu pracy, jak spółki, których sprawozdawczość należała do głównej księgowej. Nadto przypomnieć należy, że w przeciwieństwie do głównej księgowej, wynagrodzenie powódki zależało bezpośrednio od wyników jej pracy i zaangażowania włożonego w budowanie portfolio klientów „zewnętrznych”. Za każdego pozyskanego klienta powódka miała otrzymywać dodatkowe 500 zł netto miesięcznie; później ustalono, że wynagrodzenie powódki będzie w ten sposób podwyższane aż do uzyskania progu wynagrodzenia 7.500 zł netto (a więc w istocie porównywalnego z wynagrodzeniem głównej księgowej). Fakt, że powódka nie otrzymywała takiego wynagrodzenia jak E. R. (1), nie wynikał z dyskryminacyjnych działań pracodawcy, lecz po prostu z tego, że powódka nie pozyskała dla strony pozwanej tylu klientów, aby zakres jej zadań i obowiązków oraz nakład niezbędnej pracy stał się porównywalny z obowiązkami E. R. (1). Zauważyć przy tym wypada, że osiągnięcie przez powódkę poziomu 7.500 zł netto miesięcznie wymagało pozyskania przez nią znacznie mniejszej liczby klientów, niż przewidziana w strategii spółki – i w istocie wymagało, aby liczba spółek „zewnętrznych” była porównywalna z liczbą spółek „wewnętrznych” (z których obsługą księgową odpowiadała pośrednio E. R. (1)). Trudno w takim ukształtowaniu wynagrodzenia powódki doszukać się działania zmierzającego do gorszego traktowania jej niż głównej księgowej spółki.

Z powyższych względów Sąd nie znalazł podstaw do uwzględnienia żądania powódki w zakresie należności z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Ostatnie ze zgłoszonych żądań dotyczyło **odszkodowania z tytułu łączącej strony umowy o zakazie konkurencji**. Było ono częściowo uzasadnione.

Podstawę prawną tego żądania zawierał art. 101<sup>1</sup> i 101<sup>2</sup> k.p. Zgodnie z art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p. w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji). Z kolei art. 101<sup>2</sup> k.p. stanowi, że przepis art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p. stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy (§ 1). Zakaz konkurencji, o którym mowa w § 1, przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa przewidziana w tym przepisie, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania (§ 2). Odszkodowanie, o którym mowa w § 1, nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji; odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach. W razie sporu o odszkodowaniu orzeka sąd pracy (§ 3).

W sprawie poza sporem pozostawało, że strony zawarły umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy. Powódka nie otrzymywała w czasie zatrudnienia żadnego wyodrębnionego składnika wynagrodzenia z tego tytułu, ani też nie wypłacono jej żadnego odszkodowania przy zawarciu umowy lub po rozwiązaniu stosunku pracy. Obowiązek wypłaty dodatkowej, oznaczonej kwoty pieniężnej z tytułu zakazu konkurencji **w czasie trwania stosunku pracy** nie został zastrzeżony przez strony w umowie. Jak wynika z zacytowanego art. 101<sup>1</sup> k.p., nie wynika on również z ustawy. Jest to logiczne, racjonalne i niekrywdzące dla pracownika, co do zasady bowiem pracownik ma obowiązek lojalnego zachowania się wobec pracodawcy i dbania o interes zakładu pracy, zaś powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej stanowi wyraz realizacji tej powinności pracowniczej, nie zaś – wyraz nałożenia na pracownika nowych obowiązków. W orzecznictwie przyjmuje się, że nawet przy braku osobnej umowy, w szczególnych wypadkach można uznać, że prowadzenie przez pracownika działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy stanowi naruszenie jego obowiązków pracowniczych – w takich wypadkach umowa o zakazie konkurencji stanowiłaby w istocie raczej doprecyzowanie zakresu obowiązków pracownika, aniżeli rozszerzenie go. Z reguły zakaz konkurencji w czasie trwania stosunku pracy nie wiąże się z dodatkowym wynagrodzeniem – gdyż w praktyce przyjmuje się, że uzgodnione wynagrodzenie za pracę na odpowiednio korzystnym poziomie ma kompensować pracownikowi niedogodności związane z tym, że w czasie zatrudnienia nie może wykonywać działalności konkurencyjnej względem pracodawcy. Oczywiście, strony w umowie o zakazie konkurencji mogą przewidzieć dodatkowe świadczenia i wówczas są one pracownikowi należne, niemniej jednak taka sytuacja w niniejszej sprawie nie wystąpiła.

Zważywszy, że umowa łącząca strony nie przewidywała żadnych świadczeń z tytułu zakazu konkurencji w czasie trwania stosunku pracy i kodeks pracy ani wewnętrzne przepisy płacowe pracodawcy nie dawały podstaw, aby takie świadczenia powódce przyznać, Sąd uznał, że jej powództwo jest bezzasadne w części, w jakiej powódka domagała się wypłaty jej odszkodowania za każdy z miesięcy trwania stosunku pracy.

Odmienne przedstawia się sytuacja pracownika, z którym zawarto umowę o zakazie konkurencji **po ustaniu stosunku pracy**. Z art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p. wprost wynika nie tylko obowiązek wypłacenia odszkodowania, ale także minimalna wysokość takiego odszkodowania. W umowie łączącej strony (k.277-282) przewidziany został tego rodzaju zakaz, aczkolwiek sformułowany został w sposób nie do końca jasny. Powódka w tej umowie – niezależnie od unormowanego na jej wstępie ogólnego zakazu konkurencji – zobowiązała się (w ustępie nienumerowanym, prawdopodobnie miał być to ustęp 4, k.278), że w okresie współpracy ze stroną pozwaną, a także przez okres 12 miesięcy od zakończenia tej współpracy nie będzie: (a) podejmowała zatrudnienia na podstawie umowy o pracę lub jakiegokolwiek innego stosunku prawnego; (b) obejmowała jakichkolwiek funkcji, w tym doradcy, pośrednika, pełnomocnika; (c) prowadziła w jakiegokolwiek formie doradztwa (bezpośrednio lub pośrednio w ramach współpracy

z innymi podmiotami); (d) wchodziła w jakiegokolwiek konkurencyjne stosunki gospodarcze z: (e) klientami i kontrahentami strony pozwanej lub podmiotów z nią powiązanych; (f) członkami organów, prokurentami, osobami pełniącymi funkcje kierownicze – klientów i kontrahentów strony pozwanej, o których mowa w lit. (e). Dalej strony uzgodniły, że **wynagrodzenie otrzymywane przez powódkę w ramach współpracy ze stroną pozwaną obejmuje również wynagrodzenie za powstrzymywanie się od działalności, o której mowa w ust. 4.**

Zdaniem Sądu nie budzi wątpliwości, że powyższe regulacje stanowią w rzeczywistości także swoisty zakaz konkurencji, tyle tylko, że w pewien sposób ograniczony i ukierunkowany na konkretną sferę aktywności gospodarczej. Niemniej jednak, zakaz ten nadal podlega reżimowi z art. 101<sup>1</sup> i 101<sup>2</sup> k.p. Oznacza to, że jeśli chodzi o okres zatrudnienia, wynagrodzenie za pracę mogło obejmować wynagrodzenie za powstrzymywanie się od w/w działalności i nie znajdują do tego okresu zastosowania ograniczenia wynikające z art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p. Z przytoczonego zapisu umowy jasno wynika, że intencją stron nie było przyznanie powódce **dodatkowego** wynagrodzenia z tytułu zakazu podejmowania określonej działalności w czasie trwania stosunku pracy – strony jasno wskazały, że zakaz ten kompensowany jest już w ramach wynagrodzenia zasadniczego wypłacanego pracownikowi. Jest to sytuacja odmienna, niż w przytoczonym przez powódkę wyroku Sądu Najwyższego z 10.10.2002 r. (I PKN 560/01, Lex nr 460184), w tamtym bowiem stanie faktycznym strony wprost zastrzegły, że pracownik ma otrzymywać odrębne odszkodowanie, płatne miesięcznie, „doliczane do bieżącego wynagrodzenia za pracę”.

Natomiast jeśli chodzi o okres 12 miesięcy po ustaniu stosunku pracy – pracodawca miał obowiązek wypłacenia odszkodowania w kwocie nie niższej niż przewidziana art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p. Jak wynika z przytoczonej umowy, strony nie uzgodniły konkretnej kwoty tego odszkodowania. W sprawie było ponadto bezsporne, że nigdy przy wypłacie wynagrodzenia powódki nie wyodrębniono jako samodzielnego, skonkretyzowanego składnika pensji odszkodowania (czy też „wynagrodzenia”), o którym mówi umowa. Rację ma powódka, że przyjęcie przez pracodawcę, że uzgodnione wynagrodzenie zasadnicze obejmuje już odszkodowanie z art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p. stanowi obejście prawa, gdyż intencją pracodawcy było przyznanie pracownikowi gwarancji otrzymania **dodatkowej** kwoty, ponad realnie wypłacane wynagrodzenie za pracę, przy czym wysokość tej kwoty jest wprost zależna od kwoty wypłaconego wynagrodzenia. Sąd, podzielając ten pogląd, uznał, że strona pozwana wypłacając powódce bieżące wynagrodzenie zasadnicze, nie zwolniła się z obowiązku wypłacenia odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji w okresie po ustaniu stosunku pracy, a tym samym winna wypłacić powódce kwotę nie niższą, niż wynikająca z kodeksu pracy. W miejsce nieważnego zapisu umowy wszedł odpowiedni przepis ustawy. Wyjaśnienia wymaga zatem, jaka konkretnie kwota przysługiwała powódce z tego tytułu.

Art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p. w sposób samoistny określa wysokość odszkodowania, odsyłając do wysokości realnie wypłaconego pracownikowi („otrzymanego”) wynagrodzenia w okresie tożsamym z okresem obowiązywania zakazu konkurencji. Nie chodzi przy tym o „przeciętne” czy też „uśrednione” wynagrodzenie, lecz o łączne wynagrodzenie rzeczywiście wypłacone pracownikowi w całym tym okresie. Niedopuszczalne jest więc wykorzystanie przy obliczaniu tego odszkodowania wysokości wynagrodzenia „umówionego” (tj. wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z umowy) czy też wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop, jeśli prowadziłyby to do otrzymania przez pracownika odszkodowania poniżej minimalnej kwoty wynikającej z art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p. (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 2.02.2012 r., II PK 130/11, OSNP 2013/1-2/6).

Problem w niniejszej sprawie polegał na tym, że powódka miała obowiązek powstrzymywania się od określonej działalności przez okres 12 miesięcy, natomiast zatrudniona była krócej, bo od 12.03.2012 r. do 30.11.2012 r. Do okresu 12 miesięcy zatrudnienia zabrakło jej prawie 3,5 miesiąca. Konieczne było w związku z tym wyliczenie wysokości ewentualnego odszkodowania w wysokości hipotetycznej, zakładającej że powódka byłaby zatrudniona przez pełen rok. Sąd wyliczył to wynagrodzenie, przyjmując że w „brakujących” okresach zatrudnienia powódka otrzymywałaby wynagrodzenie odpowiadające średniemu realnemu wynagrodzeniu otrzymywanemu w ostatnich trzech miesiącach zatrudnienia. Zdaniem Sądu nie było podstaw, aby uśredniać wynagrodzenie powódki za cały okres zatrudnienia, gdyż w toku zatrudnienia ulegały zmianie zasady jej wynagradzania, a tym samym i wynagrodzenie. Bardziej miarodajne

było w tej sytuacji założenie, że powódka otrzymywałaby wynagrodzenie zbliżone do tego, które należało się jej w ostatnim okresie zatrudnienia.

Wobec tego Sąd w oparciu o zaświadczenie z k.356 ustalił, że średnie wynagrodzenie brutto za ostatnie 3 miesiące zatrudnienia powódki wynosiło 4.709,93 zł (= [4.929 zł + 4.929 zł + 4.271,80 zł] : 3) i w ten sposób ustalił, że hipotetyczne wynagrodzenie za brakujące 3 miesiące i 11 dni zatrudnienia wyniosłoby 15.856,76 zł (= [3 x 4.709,93 zł] + [11/30 x 4.709,93 zł]). Wobec tego łączne symulowane wynagrodzenie za 12 miesięcy, przyjęte do obliczenia wysokości odszkodowania, wynosiło 56.518,70 zł (= 40.661,94 zł + 15.856,76 zł).

Roszczenie o zapłatę odszkodowania powstało bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy, ale wymagalne stawało się w miesięcznych ratach, płatnych w takich terminach jak wynagrodzenie za pracę, a więc z dołu, do 10-tego dnia następnego miesiąca (z akt osobowych powódki nie wynikają inne zasady płatności wynagrodzenia, zatem wynagrodzenie powinno być wypłacane w terminie z art. 85 § 2 k.p.). Za przyjęciem comiesięcznego mechanizmu wypłaty odszkodowania, wzorowanego na wypłacie wynagrodzenia, przemawia to, że strony same odesłały w umowie do zasad wypłaty wynagrodzenia za pracę. Ponadto w świetle art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p. płatność odszkodowania w ratach miesięcznych jest domyślnym sposobem uiszczenia tego typu świadczenia. Wskazał na to Sąd Najwyższy w wyroku z 26.01.2005 r. (II PK 186/04, OSNP 2005/24/391); w uzasadnieniu stwierdził, że obowiązek pracodawcy zapłaty odszkodowania z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej powstaje w terminach określonych w klauzuli konkurencyjnej, a jeżeli strony nie określiły terminu wypłaty odszkodowania – w okresach miesięcznych.

Skoro łączne symulowane wynagrodzenie powódki za 12 miesięcy przyjęte zostało przez Sąd na poziomie 56.518,70 zł (średnio 4.709,93 zł brutto), odszkodowanie równe 25% tej kwoty to 14.129,67 zł. Przy przyjęciu płatności odszkodowania w 12-tu równych miesięcznych ratach wysokość każdej raty to 1.177,47 zł brutto (837,10 zł netto). Powódka określiła swoje żądanie w kwotach netto (k.398), domagając się po 875 zł netto miesięcznie i przyjmując jako podstawę odszkodowania miesięczne wynagrodzenie w kwocie 3.500 zł netto (4.929 zł brutto). Jak przy tym wynika z umowy o pracę, wynagrodzenie powódki było przez strony oznaczone w kwocie netto, a nie brutto. Z tego względu w dalszych obliczeniach (oraz w wyroku) Sąd również posłużył się kwotami netto.

Kolejny problem jaki pojawił się przy orzekaniu o należnym powódce odszkodowaniu, wynikał z faktu zwolnienia powódki z obowiązków wynikających z umowy o zakazie konkurencji. Zakaz konkurencji obowiązywał powódkę w okresie od rozwiązania stosunku pracy, tj. 1.12.2012 r., aż do zwolnienia powódki z tego obowiązku pismem z 25.03.2013 r. (k.354-355), a zatem przez 4 miesiące, a nie przez umówione 12 miesięcy. Powódka utrzymywała, że niezależnie od zwolnienia jej przez pracodawcę z zakazu konkurencji powinna otrzymać odszkodowanie za cały okres wskazany w umowie, nie zaś za okres faktycznego trwania zakazu konkurencji. Podniosła, że zwolnienie jej z zakazu konkurencji wynikało z jednostronnego oświadczenia pracodawcy, zaś zawarta przez strony umowa nie dawała mu możliwości zwolnienia się w ten sposób z obowiązku wypłacenia odszkodowania.

Sąd stwierdził, że choć rację ma powódka, iż pracodawca zwalniając pracownika jednostronnie z obowiązku przestrzegania zakazu konkurencji nie powoduje uchylecia obowiązku wypłacenia całego uzgodnionego odszkodowania (o ile pracownik nie podjął działalności konkurencyjnej – por. wyrok Sądu Najwyższego z 11.01.2006 r., II PK 118/05, OSNP 2006/23-24/349), to jednak w niniejszej sprawie miała miejsce zupełnie inna sytuacja. Do rozwiązania łączącej strony umowy o zakazie konkurencji nie doszło wskutek jednostronnej czynności pracodawcy, lecz w drodze porozumienia stron. Powódka zwróciła się o rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji pismem z 22.11.2012 r. (k.48) i pracodawca prośbę tę uwzględnił pismem z 25.03.2013 r. Dopełniony został w ten sposób wymóg zachowania formy pisemnej oświadczeń woli obu stron (zastrzeżony w umowie o zakazie konkurencji). Co prawda strona pozwana w piśmie z 25.03.2013 r. próbowała też powoływać się na zawinienie powódki i naruszenie przez nią postanowień umowy, ale zdaniem Sądu brak jest jakichkolwiek dowodów potwierdzających, że powódka naruszyła obowiązki wynikające z przedmiotowej umowy. Tym samym przysługiwało jej odszkodowanie za cały okres faktycznego obowiązywania zakazu konkurencji, a więc za okres od 1.12.2012 r. do 31.03.2013 r., w kwocie po 837,10 zł (netto) za każdy z miesięcy.

Powódka w piśmie z 1.10.2013 r. (k.397-399) dokonała kapitalizacji odsetek ustawowych, zaś na rozprawie w dniu 12.11.2013 r. (k.410v) zażądała odsetek od całości wyliczonej przez siebie kwoty (tj. odszkodowania wraz ze skapitalizowanymi odsetkami). Sąd uznał, że takie żądanie było dopuszczalne, a to z uwagi na brzmienie art. 482 § 1 k.c. (stosowanego odpowiednio na mocy odesłania z art. 300 k.p.); zgodnie z tym przepisem, od zaległych odsetek można żądać odsetek za opóźnienie **dopiero od chwili wytoczenia o nie powództwa**, chyba że po powstaniu zaległości strony zgodziły się na doliczenie zaległych odsetek do dłużnej sumy. Powódka miała więc prawo dokonać w toku procesu kapitalizacji odsetek i żądać dalszych odsetek od wyliczonej kwoty skapitalizowanych odsetek. Kwoty skapitalizowanych należnych odsetek ustawowych od poszczególnych rat odszkodowania były następujące:

od raty za grudzień 2012 r. przysługiwały odsetki od kwoty 837,10 zł, naliczane za okres od 11.01.2013 r. do 12.11.2013 r. – w kwocie 91,23 zł,

od raty za styczeń 2013 r. przysługiwały odsetki od kwoty 837,10 zł, naliczone za okres od 11.02.2013 r. do 12.11.2013 r. – w kwocie 81,69 zł

od raty za luty 2013 r. przysługiwały odsetki od kwoty 837,10 zł, naliczone za okres od 11.03.2013 r. do 12.11.2013 r. – w kwocie 73,34 zł

od raty za marzec 2013 r. przysługiwały odsetki od kwoty 837,10 zł, naliczone za okres od 11.04.2013 r. do 12.11.2013 r. – w kwocie 64,40 zł

Łączna kwota należna powódce z powyższego tytułu wyniosła zatem 3.659,06 zł, w tym 3.348,40 zł tytułem zaległych rat odszkodowania (= 837,10 zł x 4) i kwota 310,66 zł tytułem skapitalizowanych odsetek (= 91,23 zł + 81,69 zł + 73,34 zł + 64,40 zł). Odsetki od tej kwoty Sąd przyznał powódce, zgodnie z art. 481 k.c. i 482 k.c. w zw. z art. 300 k.p., od dnia następującego po kapitalizacji odsetek, a więc od 13.11.2013 r.

Z uwagi na powyższe Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku, oddalając w punkcie II wyroku w pozostałej części powództwo o zapłatę odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji, a także o zapłatę pozostałych kwot dochodzonych w niniejszej sprawie.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wysokości (punkt IV wyroku) znajduje oparcie w art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. W niniejszej sprawie poza sporem pozostawała wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki; była to kwota 3.500 zł netto, określona umową o pracę. Do takiej zatem kwoty zasądzone świadczenie objęte zostało rygorem natychmiastowej wykonalności.

Sąd nie obciążył powódki kosztami procesu poniesionymi przez stronę pozwaną (punkt III wyroku), mimo zgłoszenia stosownego wniosku przez stronę pozwaną w odpowiedzi na pozew i mimo przegrania przez powódkę sporu w przeważającej części. Zgodnie z art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustawodawca nie precyzuje, co rozumieć należy przez „szczególnie uzasadniony” wypadek, pozostawiając to ocenie Sądu, który winien wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, tak związane z jej przebiegiem, jak i treścią i charakterem żądania oraz sytuacją osobistą i majątkową stron. Odstępując od obciążania powódki kosztami procesu Sąd wziął pod uwagę to, że w okolicznościach sprawy powódka mogła pozostawać w subiektywnym przekonaniu o słuszności swych żądań, gdyż w jej odczuciu wypowiedzenie było wadliwe, zaś umowa o zakazie konkurencji nieprawidłowo sformułowana. Jak wynika z wcześniejszych rozważań, argumentacja powódki była w pewnej mierze trafna i zasadna – umowa o zakazie konkurencji zawiera zapisy sprzeczne z ustawą, zaś z czterech podanych przyczyn wypowiedzenia tylko jedna określona została prawidłowo pod względem formalnym, zaś jeśli chodzi o pozostałe trzy przyczyny, powódka mogła ponadto uważać je za bezzasadne, skoro w jej subiektywnym odczuciu wykonywała swe obowiązki w sposób odpowiadający oczekiwaniom pracodawcy, z zaangażowaniem i należyłą starannością. Powódka nie

miała możliwości samodzielnego zweryfikowania tego, czy jej stanowisko zlikwidowano. Powódka mogła też być przekonana o zasadności swych żądań dotyczących naruszenia jej dóbr osobistych – gdyż bezspornym w sprawie było, że dopuszczono ją do pracy bez koniecznych badań lekarskich, a także kontrolowano prowadzoną przez nią korespondencję. Jakkolwiek Sąd nie podzielił przekonania powódki o tym, że te działania pracodawcy powinny się wiązać z obowiązkiem odszkodowawczym, to jednak bezsprzecznie miały one miejsce. Wreszcie w zakresie roszczeń związanych z dyskryminacją powódka mogła – biorąc pod uwagę zakres jej obowiązków i powierzenie jej stanowiska formalnie kierowniczego – czuć się skrzywdzona wysokością przyznanego jej wynagrodzenia.

Kosztami sądowymi w postaci nieuiszczonej części opłaty sądowej od pozwu (ponad 500 zł), od której powódka była zwolniona postanowieniem z 12.12.2012 r. (k.70), Sąd obciążył w punkcie V wyroku Skarb Państwa, gdyż nie było podstaw, aby w oparciu o art. 113 u.k.s.c. obciążać nimi stronę pozwaną.